



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

IGOR LEALI COSTA

DIREITO DE DESCONEXÃO

Brasília
2013

IGOR LEALI COSTA

DIREITO DE DESCONEXÃO

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)
como pré-requisito para obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de
Pós-graduação Lato Sensu em Direito do
Trabalho e Previdenciário

Orientador: Gaudio de Paula

Brasília
2013

IGOR LEALI COSTA

DIREITO DE DESCONEXÃO

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)
como pré-requisito para a obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de
Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito do
Trabalho e Previdenciário.

Orientador: Prof. Gaudio de Paula

Brasília, 02 de agosto de 2013.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Lilian Rocha

Prof. Dr. Gilson Ciarallo

Dedico o presente...

a minha mãe por me ensinar que o amor e a união
podem transpor qualquer adversidade sem medir
dimensões;

a minha irmã por ser minha luz, e apoio quando o
mundo se encontrava eivado de trevas;

a minha namorada, que mesmo no meu
incompreensível silêncio sempre soube fazer nascer
um sorriso;

e a Ivo Almeida Costa, o homem que me ensinou
que os sonhos devem sempre habitar o mais alto do
céus, homem este, que tive a honra de chamar de
meu pai.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus e a Nossa Senhora.

Ao meu orientador, Prof. Gaudio de Paula que aceitou me guiar na confecção deste trabalho, me dando total apoio e incentivo em tempos de incerteza e penumbra. Sem a sua orientação, paciência e sabedoria, o estudo aqui apresentado seria inconcebível.

Aos professores participantes da banca examinadora.

“Sorri
Quando a dor te torturar
E a saudade atormentar
Os teus dias tristonhos, vazios
Sorri
Quando tudo terminar
Quando nada mais restar
Do teu sonho encantador
Sorri
Quando o sol perder a luz
E sentires uma cruz
Nos teus ombros cansados,
doloridos
Sorri
Vai mentindo a tua dor
E ao notar que tu sorris
Todo mundo irá supor
Que és feliz”

Charles Chaplin

RESUMO

O presente trabalho acadêmico foi desenvolvido focando-se a compreensão do impacto da excessiva conexão dos trabalhadores com seus ambientes laborais, possuindo como principal remédio legal o respeito ao direito de desconexão. Essa ininterrupta ligação se dá por intermédio dos meios eletrônicos atuais, tais como: computadores, *laptops*, *tablets* e *smartphones* que mesmo de forma dissimulada constantemente enviam orientações, ordens e atualizações de metas aos empregados, ou mesmo pela forma de constituição dos novos ambientes laborativos que se baseiam no teletrabalho e no trabalho a distância. Utilizando-se do padrão jurídico descritivo e por meio da análise das diversas consequências do desrespeito ao direito de desconexão do empregado, busca-se demonstrar argumentativamente como a inobservância ao repouso, aos intervalos, bem como ao descanso semanal remunerado e ao lazer, tendem a evoluir a inevitáveis ofensas à dignidade da pessoa humana e à segurança e saúde no trabalho. Percebeu-se, portanto, que o direito de desconexão atua nos tempos modernos como o limitador dos poderes de gerência e subordinação do empregador, separando os trabalhadores das amarras virtuais que constantemente buscam sua inserção no ambiente laborativo.

Palavras-chave: Desconexão. Teletrabalho. Lazer. Subordinação

ABSTRACT

This academic manuscript was developed focusing on understanding the impact of excessive connection of the employees to their working environments. The main legal cure is the respect for the disconnection right. This unbroken relation is been possible through the electronic media that is available nowadays such as: computers, laptops, tablets and smartphones which even covertly, send employees constantly guidelines, tasks and updated goals, or even by the way of constitution of new working environments that are based on conference calls and offsite jobs. Using the legal standard descriptive and through analysis of the miscellaneous consequences of disregarding the disconnection right of the employee, the present academic manuscript aims to demonstrate argumentatively the non observation of the necessary rest at breaks, as well as weekly paid rest and leisure, tend to evolve to inevitable offenses to human dignity, work safety and work health. Has been diagnosed, therefore, the right to job disconnection in the modern times acts as a limiter to power of management and subordination of the employer, separating workers from the virtual shackles which constantly forces their integration into working life environment.

Key words: Disconnection. Telecommuting. Leisure. Subordination.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1 DO TRABALHO E DA SUA DURAÇÃO.....	13
1.1 Das Jornadas Especiais de Trabalho.....	16
1.2 Das Extensões da Atividade Laboral.....	19
2. DOS INTERVALOS E DESCANSOS.....	25
2.1 Do Descanso Semanal Remunerado.....	25
2.2 Do Intervalo Interjornada.....	26
2.3 Do intervalo Intrajornada.....	27
2.4 Das Férias Anuais.....	28
3 DO AMBIENTE LABORAL E DA TECNOLOGIA.....	30
3.1 Das Modalidades de Teletrabalho e Trabalho a Distância	32
4 DA SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO	35
5 DO DIREITO DE DESCONEXÃO.....	39
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS	51

INTRODUÇÃO

O advento de novas tecnologias de comunicação e informação tais como as conexões *wireless* à internet, os *notebooks* e *smartphones* têm criado uma continuidade do ambiente laboral para fora dos limites físicos das empresas. Tais inovações permitem uma constante troca de informações entre patrões e trabalhadores. Desta feita, fica límpida a ideia de que tais meios são utilizados para repassar orientações, fazer consultas, emitir pareceres e até mesmo serem responsáveis pelo exercício da própria atividade laborativa, ainda que os trabalhadores se encontrem em área diversa de seu local de trabalho.

Como consequência destas alterações no cenário mundial, o trabalho tem se diversificado, bem como as ferramentas de entrega dos frutos da atividade dos empregados. Neste sentido, é evidente que estas novas tecnologias produzem relevante impacto nas relações empregatícias, haja vista que pode propiciar diversos benefícios e vantagens, tanto para o prestador de serviços como para o tomador.

Não obstante, as referidas tecnologias devem ser observadas com cautela, posto que trazem a possibilidade de colocar o empregado em condição de disponibilidade permanente aos comandos e orientações do empregador. Como consequência do problema supramencionado, direitos, ligados com o descanso dos empregados, seriam colocados em cheque. A limitação da jornada de trabalho, o respeito aos intervalos interjornada e intrajornada, o repouso semanal, as férias, o constante sobreaviso e o desrespeito à dignidade da pessoa humana seriam problemas que evidentemente se desdobrariam do impacto desta excessiva conexão com o ambiente de trabalho.

O direito de descanso do empregado é claramente uma questão de saúde e segurança do trabalho e para tanto direito indisponível do trabalhador, assegurado como garantia pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Contudo, nos tempos modernos, deixar as dependências empresariais não proporciona a devida separação entre empregado e suas atribuições profissionais. Isto evidentemente exigiria um distanciamento quanto às matérias relativas às suas atribuições profissionais, constantes ou não em seus equipamentos de comunicação, *smartphones*, *notebooks* e outros.

É seguindo por este viés que se apresenta o importantíssimo direito de desconexão, ou seja, aquele direito que permitiria ao trabalhador se desvincular totalmente de seu labor, quando não mais estivesse cumprindo com sua jornada diária. Afinal, este é objetivo reguardado, tanto pela Carta Magna de 1988, quanto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando estipulam limites temporais para o trabalho. Ter o empregado, reservado para si, um tempo para descanso, lazer e ordenamento de sua vida privada é exercício direto de seu direito de dignidade da pessoa humana, haja vista que a doutrina, assim como a legislação, entendem que o trabalho deve ser exercido como forma digna de garantir o sustento, porém jamais ser elevado ao status de objetivo principal da vida humana.

Não resta dúvida de que a evolução tecnológica provocou impactos nas relações de trabalho.

Isto posto, o presente estudo acadêmico se propõe a compreender como se dá o processo da desconexão do mundo empresarial, especialmente em tempos em que a busca pela informação e pela constante atualização têm se tornado cada dia mais imprescindíveis a vida humana.

Os objetivos do presente trabalho são:

- Observar o impacto das novas tecnologias de informação e comunicação nos ambientes de trabalho e nas vidas dos empregados;
- Analisar as diversas consequências da inserção ininterrupta ao trabalho, bem como as ofensas aos direitos trabalhistas;
- Compreender a importância do respeito ao direito de desconexão.

Para alcançar esses objetivos, a pesquisa foi desenvolvida usando-se um padrão jurídico descritivo, através do qual se buscou compreender o direito de desconexão.

Foi utilizada a revisão bibliográfica, objetivando-se traçar um panorama geral sobre a nova realidade dos ambientes laborativos, em meio aos avanços tecnológicos promovidos pelo advento da internet.

Esta pesquisa, por meio da descrição e análise das diversas consequências do desrespeito ao direito de desconexão do empregado, buscou demonstrar argumentativamente como a inobservância ao descanso, aos intervalos interjornada e intrajornada, bem como ao descanso semanal remunerado e ao lazer, tendem a evoluir a inevitáveis ofensas à dignidade da pessoa humana e à segurança e saúde no trabalho.

Toda esta análise está fundamentada e discriminada através da utilização bibliográfica de autores que já abordaram esse recente tema, em paralelo com os preceitos jurídicos que devem nortear o direito do trabalho. Foi feito uso também de fontes eletrônicas disponibilizadas via internet, dada a sua relevância no que se refere à atualidade das informações disponibilizadas.

Com o objetivo de compreender esta nova realidade e de analisar a importância da desconexão dos obreiros com seu ambiente de trabalho é que a presente pesquisa foi proposta.

Sob a óptica acadêmica, este trabalho contribui para esclarecer como as mudanças tecnológicas afetam o ambiente de trabalho e por consequência atingem os direitos e garantias pessoais do trabalhador. O referido estudo busca também, analisar a importância da desconexão do empregado para com as atividades laborativas, bem como as consequências diretas da inobservância a este distanciamento.

Do ponto de vista do pesquisador, o interesse pelo tema surge da preocupação advinda da necessidade de desconexão dos empregados, após o término de suas jornadas de trabalho, haja vista que, ao passo que a tecnologia contribui diretamente para a evolução do trabalho, esta também pode se configurar como ferramenta de desrespeito a diversos direitos e garantias individuais. Desta feita, deve-se objetivar como contrapeso, a evolução do direito trabalhista, para que assim ele possa continuar a desempenhar o papel protetivo para o qual este foi idealizado.

Em virtude das razões e fundamentos supramencionados é que se justifica a realização do presente estudo.

O presente trabalho foi então estruturado em 5 capítulos.

No primeiro capítulo, apresenta-se o conceito de trabalho, assim como, as suas íntimas relações com o tempo explicando-se a jornada de trabalho padrão bem como as especiais, além das extensões da atividade laborativa decorrentes de uma jornada ininterrupta.

No segundo capítulo proporciona-se uma análise sobre os intervalos e descansos que devem ser concedidos ao empregado para este possa ter restabelecidas suas energias, bem como possa praticar atividades destinadas ao lazer, ao convívio social e familiar. São estudadas as diversas modalidades de

intervalo existentes desde os mais curtos como os intrajornada até os mais extensos como as férias.

No terceiro capítulo, analisa-se como a tecnologia propiciou a evolução do ambiente laboral de forma a alterá-lo substancialmente. Quebrando, portanto, com o paradigma de que a atividade do trabalhador só pode ser prestada dentro das dependências físicas de uma empresa. Neste mesmo capítulo apresentam-se algumas dentre as diversas modalidades de teletrabalho e trabalho a distância que são as alterações mais significativas no conceito ideológico de local de trabalho existentes na atualidade.

No quarto capítulo estuda-se como a subordinação, que é considerada como requisito indispensável na relação de trabalho, é aplicável e operacionalizada nas novas formas de trabalho estudadas no capítulo anterior, ou seja, como e de que forma o empregador controla e orienta o trabalho do obreiro que utiliza do trabalho a distância ou do teletrabalho.

No quinto e último capítulo são apresentados os diversos problemas que surgem com a utilização destes novos ambientes laborativos criados pela evolução tecnológica. Apresentando-se também a solução para a ininterrupta relação de trabalho, sendo ela o direito de desconexão que deve ser integralmente adotado para que se possam garantir os ideais inerentes de proteção ao empregado, a sua saúde e ao seu direito de lazer presentes na Carta Magna e na Consolidação das Leis do Trabalho.

1 DO TRABALHO E DA SUA DURAÇÃO

Desde os primórdios da civilização, investir tempo na execução de uma atividade, tinha como objetivo a produção de um bem final. Muitas vezes este determinado bem se destinava ao consumo próprio, contudo chegou o tempo em que a produção excedente foi disponibilizada para troca por outras mercadorias. Tempos mais tarde, houve a criação do conceito de moeda e com ela a troca de produtos se tornou ainda mais eficiente.

Deste norte, podemos identificar uma relação entre a moeda e o tempo de execução de uma atividade, ou em outras palavras a relação entre tempo de trabalho e dinheiro. Sobre tal relação, é importante observarmos o que nos ensina o autor David Harvey:

O dinheiro mede o valor, mas, se começarmos perguntando que constitui o valor, verificaremos ser impossível definir o valor sem dizer alguma coisa sobre como é alocado o tempo do trabalho social. “Economia de tempo:”, diz Marx (1973,173), “a isso se resume, em última instância, toda economia.” Inversamente, embora o dinheiro represente o tempo do trabalho social, a ascensão da forma-dinheiro moldou o significado do tempo de maneiras importantes e específicas.¹

Neste sentido, entende-se claramente que o dinheiro, é o fruto direto do esforço do trabalhador que desempenha determinada atividade, ou seja, o dinheiro pago ao empregado é entendido como a contraprestação pelo tempo investido na execução de uma atividade ou ainda pelo tempo o qual o trabalhador ficou a disposição de seu patrão.

Desta forma, pode-se inferir que a ligação existente entre o tempo de trabalho e o dinheiro gerou diversos conflitos ao longo dos tempos, haja vista que, com pretensões distintas, empregados e patrões sempre defenderam teses diversas. Para empregados os ideais defendidos eram aqueles que buscavam a redução das jornadas de trabalho e o respeito a seu descanso, enquanto que para patrões a maximização dos lucros dependia de jornadas mais extensas que obviamente aumentariam a produção, contudo, exigiram um maior esforço e dedicação dos trabalhadores. David Harvey, mais uma vez, nos narra de forma clara a situação supramencionada:

¹ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 16 ed. São Paulo: Loyola, 2007, p. 208.

Isso deu origem à “paisagem familiar do capitalismo industrial, com a folha de ponto, os relógios, os informantes e as multas”. A batalha em torno de minutos e segundos, do ritmo e da intensidade das escalas de trabalho, da vida de trabalho (e dos direitos de aposentadoria), da semana e do dia de trabalho (com direitos a “tempo livre”), do ano de trabalho (e do direito a férias pagas), foi, e continua a ser, travada com bastante regularidade. Os trabalhadores aprenderam a reagir dentro dos limites do sentido recém-internalizado de tempo:

A primeira geração de trabalhadores da fábrica aprendeu com seus mestres a importância do tempo; a segunda formou seus comitês de redução do tempo de trabalho no movimento das dez horas; a terceira geração lutou por horas extras pagas com um valor cinquenta por cento mais alto. Os trabalhadores tinham aceito as categorias de seus empregadores e aprendido a reagir em seu âmbito. Eles aprenderam a lição de que tempo é dinheiro bem demais.²

No sentido de que tempo realmente é dinheiro e de que o jogo de interesses de empregados e patrões se propagaria eternamente, se percebeu como era fundamental a necessidade de criação de uma jornada de trabalho. Esta jornada laborativa evoluiu muito durante os anos, contudo seu ideal básico permanece o mesmo. A jornada de trabalho deve ser entendida essencialmente como o tempo de disponibilidade oferecido pelo empregado ao seu patrão, sendo este período derivação direta do contrato de trabalho o qual vincula os dois personagens em tela. Tal conceito é melhor explicitado pelo autor Mauricio Godinho Delgado:

A jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca a disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato – o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador, por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia. É a jornada, portanto ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados). Daí a sua grande relevância no cotidiano trabalhista e no conjunto das regras inerentes ao Direito do Trabalho.³

Assim como explicado pelo trecho anterior, a jornada de trabalho traduz a força empregada pelo obreiro na persecução da prestação de serviço, que por sua vez tornará a atividade empresarial possível e materialmente executável

² HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 16 ed. São Paulo: Loyola, 2007, p. 211.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 805

transparecendo, assim, a origem da vantagem empresarial, que depende da apropriação dos serviços prestados.

Visando controlar os interesses de ambos os lados, no que tange a jornada laborativa, a Carta Magna de 1988 em seu artigo 7º, inciso XIII, fixou a jornada padrão de trabalho. Sendo assim, ela se faz compreendida pelos seguintes períodos: oito horas diárias, sendo, portanto quarenta e quatro horas semanais, bem como duzentas e vinte horas mensais.

Vale ressaltar que algumas alterações podem ser feitas no sentido de diminuição da jornada, ou seja, tempos menores de trabalho podem ser fixados por lei, convenções coletivas, regulamentos empresariais, contratos individuais ou até mesmo usos e costumes, todavia jornadas maiores são ilegais, conforme ensina o autor Amauri Mascaro Nascimento:

O núcleo da disciplina da jornada de trabalho na Constituição Federal de 1988 está centralizado no art. 7º, XII, XIV, XVI e XXXIII, que fixam as regras a seguir explicitadas.

Primeira, a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Jornadas menores podem ser fixadas, pela, lei convenções coletivas regulamento de empresa, contrato individual ou até mesmo usos e costumes. Jornadas maiores, todavia, são ilegais. Ao contrário da Constituição de 1967, não há mais ressalvas. Desse modo, passam a ser inconstitucionais estipulações menos favoráveis para o trabalhador.⁴

Conforme supramencionado a jornada de oito horas diárias e 44 semanais é a padrão ao passo que existem jornadas diferenciadas que são fundamentalmente legais, porém se limitam a certos tipos de labor em decorrência de determinadas características especiais existentes. Algumas dessas profissões possuíam sua regulamentação de jornada antes mesmo da Carta Constitucional de 1988, e por isso receberam uma espécie de adaptação ao ordenamento. O que se faz importante citar é que as categorias profissionais que possuem tais jornadas diferenciadas muitas vezes a conseguiram por meio da sua organização como classe ou em decorrência direta das circunstâncias particulares que destacam sua atividade laboral. Sobre isso, nos ensina o autor Mauricio Godinho Delgado:

Os módulos especiais de duração do trabalho existentes dizem respeito, na maioria das vezes, a certas categorias profissionais que, por força de

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 269

circunstâncias particulares de sua atividade laborativa (mineiros em minas de subsolo, por exemplo), ou por força de sua capacidade de organização (bancários, por exemplo), alcançaram a construção de diplomas legais especialmente a elas dirigidos. Em, número mais reduzido de situações, em virtude de o obreiro, independentemente de sua categoria profissional, estar submetido a sistemática especial de atividade laborativa ou especial organização di processo de trabalho (...)⁵

Isto posto, pode-se concluir que a jornada diferenciada realmente é criada nos casos especiais supramencionados. Contudo, apesar de existirem em caráter de exceção existem diversas profissões que possuem tal peculiaridade. Para melhor citar algumas delas, vejamos o que explica o autor Sérgio Pinto Martins:

A duração normal do trabalho dos bancários de seis horas (art.224 da CLT); a dos empregados em serviço de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonia é de seis horas diárias ou 36 semanais (art. 227 CLT); dos operadores cinematográficos é de seis horas (art. 234 CLT); a dos empregados em minas de subsolo é de seis horas diárias ou 36 semanais (art. 293 da CLT); a dos jornalistas profissionais é de cinco horas (art. 303 da CLT); a dos professores, num mesmo estabelecimento de ensino, não poderá ser de mais de quatro aulas consecutivas, nem mais de seis horas intercaladas (art. 318 da CLT). A duração normal do trabalho dos médicos será de duas horas, no mínimo, e de quatro horas no máximo, e seus auxiliares trabalharão quatro horas diárias (art. 8 da Lei nº 3.999/61). O art. 1 da Lei 3.270, de 30-9-57, fixa em seis horas diárias de trabalho a jornada dos cabineiros de elevador (...)
O advogado tem jornada de trabalho de quatro horas contínuas e de 20 horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva.⁶

Depois destas análises e de se observar que apesar da jornada de 8 horas diárias e de 44 horas semanais ser adotada como a padrão e de observarmos que existem profissões diferenciadas, deve-se voltar as análises para as situações em que ocorrem as extensões de jornada de trabalho para além dos limites convencionais, bem como para os efeitos desencadeados pelo referido prolongamento do labor.

1.1 Das Jornadas Especiais de Trabalho

Como já mencionado, existem diversos horários de trabalho que se diferenciam em variadas características da jornada considerada padrão. Não obstante, deve-se dar certo destaque a algumas modalidades que possuem

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 849

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 201, p. 516-517.

peculiaridades bem singulares. Nesse sentido, analisam-se os turnos ininterruptos de revezamento, o sobreaviso, a prontidão, bem como a jornada em tempo parcial.

O turno ininterrupto de revezamento deve ser compreendido como a organização da atividade empresarial que visa a manter o trabalho de forma contínuo sem pausas ou intervalos. Para que o labor seja, de tal maneira operacionalizado, são criadas equipes ou grupos de trabalhadores que se revezam em turnos de 6 horas, de forma que quando uma equipe termina sua jornada a outra automaticamente já assume os postos de trabalho impedindo que a atividade laboral seja interrompida.

O artigo 7º, XIV, da Carta Magna traz estipulação expressa quanto aos períodos de trabalho no turno ininterrupto de revezamento. O trabalho não poderá se prolongar por mais que seis horas. Contudo, alterações podem ser devidamente aceitas desde que derivem de acordo coletivo de trabalho ou de convenção coletiva que fixem outros períodos. Sobre a matéria supramencionada explica o autor Amauri Mascaro Nascimento:

Trabalho por turnos significa um modo de organização da atividade em virtude da qual os grupos ou equipes de trabalhadores se sucedem na mesma empresa, no mesmo local de serviço, cumprindo horários que permitam o funcionamento ininterrupto da indústria.

A Constituição Federal em seu art. 7º, XIV, fixa a duração máxima normal da jornada em turnos ininterruptos de revezamento, em 6 horas, salvo acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho fixando outra duração.

Como a Lei Magna referiu-se a turnos ininterruptos, surgiu um entendimento segundo o qual se a empresa concede intervalos na jornada de trabalho, não se configura a hipótese de jornada normal de 6 horas diárias.

Esse entendimento foi afastado pelo TST, que fixou diretriz no sentido de que, também nos casos em que a empresa concede o intervalo, a jornada normal é de 6 horas diárias, quando os turnos são em revezamento (STST nº 360).

Se, no entanto, os turnos são fixos, sem se revezarem em períodos diferentes, a jornada normal será de 8 horas. Desse modo, o fator gerador da duração reduzida da jornada normal é exatamente o revezamento dos períodos de trabalho.⁷

Assim como o turno ininterrupto de revezamento outras jornadas especiais que merecem atenção é o sobreaviso e a prontidão. Ambos surgiram de uma atividade profissional bem específica, sendo esta a categoria dos ferroviários. Com se trata, portanto, de espécies de jornadas que são excepcionais estas não podem ser aplicadas de forma integral ao mercado de trabalho dependendo de

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 288

norma regulamentara que conceda a opção à uma determinada categoria profissional.

Por tempo de prontidão compreende-se o lapso temporal dedicado pelo empregado ao seu patrão em que o primeiro fica nas dependências empresariais a disposição para a atividade laborativa. Percebe-se que neste caso configura-se como trabalho a simples disposição do empregador, e não necessariamente o exercício de sua atividade profissional. Isto, deriva do fato de o obreiro encontrar-se fora das dependências de sua casa e da impossibilidade de deixar o ambiente de trabalho o que obviamente cerceia sua liberdade de ir e vir, mesmo que por um período determinado. Ou seja, mesmo que a disposição do empregador muitas vezes o trabalhador não esta efetivamente laborando o que faz com que sua remuneração também seja diversa das configurações habituais. Em razão destas características especiais, dispõe artigo 244, §3º da CLT: “as horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas a razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal”. A respeito da prontidão explica o autor Mauricio Godinho Delgado:

Por tempo de prontidão (horas de prontidão) compreende-se o período tido como integrante do contrato e do tempo de serviço obreiro em que o ferroviário fica nas dependências da empresa ou via férrea respectiva (a CLT fala dependências do estabelecimento empresarial ou suas cercanias, fora de sua residência), razão porque o Direito da consequência contratual a este período. Porém, o trabalhador não está efetivamente laborando, o que faz com a consequência contratual não seja plena. Note-se que a ordem jurídica não considera também que esta situação se iguale à do tempo à disposição no centro do trabalho, conferindo-lhe menor peso jurídico.

(...)

A integração contratual (integração à jornada) do tempo prontidão é especial, como dito. Estabelece a lei, assim, que as “horas de prontidão serão para todos os efeitos, contadas a razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal” (art. 244, §3º, CLT)

O sobreaviso por outro lado está disposto no artigo 244, §2º da CLT e caracteriza-se por ser a modalidade de jornada especial em que o empregado permanece em sua residência, porém sem a opção de dela sair, uma que vez que se necessário for poderá ser chamado ao trabalho a qualquer momento. As escalas de sobreaviso não se perpetuarão para além do prazo de 24 horas, sendo que sua remuneração será contada à razão de 1/3 do salário normal. O que é importante citar é que na presente modalidade o obreiro fica em casa sob o crivo de sua obrigação contratual, não podendo se falar que este estaria descansando uma vez

que se mantém em estado de alerta. Não pode o empregado assumir compromissos, nem desenvolver atividades familiares, pessoais e até mesmo de lazer. A respeito da configuração do sobreaviso explica Sérgio Pinto Martins:

Num primeiro momento, o fato de o empregador instalar aparelho telefônico na residência do empregado não quer dizer nada. O importante é que o empregado seja cientificado que o aparelho está sendo instalado em sua residência para que possa ser chamado a qualquer momento. Ficando o empregado em sua residência, aguardando a qualquer momento ser chamado, estará configurado a hora de sobreaviso, pois não pode sair ou se locomover. Entretanto, o mesmo não ocorre com o telefone celular, pois o empregado pode-se locomover, não necessitando ficar aguardando o chamado do empregador em sua residência.⁸

Ainda sobre o assunto em tela é de fundamental importância destacar que a decisão do TST por meio da Orientação Jurisprudencial 49 da SBDI-I que passou a entender que o empregado que porta BIP não se encontra em sobreaviso. Tal situação se mostra delicada pois o referido tribunal superior entende que não há restrição ao lazer, à vida pessoal, nem ao descanso do empregado que aguarda uma possível ligação empresarial de convocação ao labor, uma vez que o uso de dispositivos moveis de comunicação tais como o BIP (e de forma análoga, celulares, tablets e etc.) não impede o seu deslocamento físico. Por hora, apenas frisa-se o ponto em questão, contudo mais adiante esta discussão será retomada.

1.2 Das Extensões da Atividade Laboral

Todo contrato laboral postula obrigatoriamente uma jornada de trabalho normal, que advém do pacto firmado entre empregado e patrão ou que deriva de fixação por regra jurídica. Nesse sentido, a prolongação das atividades laborativas ou mesmo a prolongação do tempo do obreiro à disposição do empregador, caracterizam a jornada extraordinária. Ressalta-se que o trabalho desenvolvido para além dos limites normais pode ser realizado tanto no início do expediente, como após seu término normal, existindo ainda os que se prolongam pelos períodos destinados ao repouso e a alimentação. Sobre a jornada extraordinária, ensina o autor Mauricio Godinho Delgado:

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 549

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta. A noção de jornada extraordinária não se estabelece em função da remuneração suplementar à do trabalho normal (isto é, pelo pagamento do adicional de horas extras). Estabelece-se em face da ultrapassagem da fronteira normal da jornada.⁹

Evidentemente que a extrapolação de jornada acontecerá por algum motivo. Sendo assim, devemos citar que a extensão da atividade laboral pode se dar das seguintes maneiras: por intermédio de um simples acordo de prorrogação da jornada de trabalho; por meio de um acordo de regime de compensação de jornada; pela força maior que motiva a extensão do trabalho; pela necessidade de execução de serviços inadiáveis cuja inexecução pode gerar graves prejuízos e por fim, por razão de reposição de paralisações empresarias.

Depois de explicitadas as formas de extensão de jornada, se faz necessária a uma breve análise de cada hipótese.

O acordo de prorrogação de jornada é o pacto feito entre o empregado e o patrão para que o obreiro estenda sua jornada de trabalho para além da normalmente prestada. No referido caso, em se tratando de um labor que utilize a jornada padrão, o trabalho de oito horas diárias poderia ser prolongado por mais duas horas. Tal restrição advém da inteligência do artigo 59 da CLT, que por sua vez, complementa que tal pacto só poderá ser firmado mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho, por prazo devidamente especificado ou não.

Ressalta-se ainda que a CLT, no artigo supramencionado, exige que a horas que excedem a jornada padrão devem ser remuneradas com o valor adicional de no mínimo 20% acima do valor da hora de trabalho normal, em razão do evidente desgaste imputado ao trabalhador que desempenhará suas funções nestas condições. Contudo a Constituição Federal em seu artigo 7º, XVI postula que este adicional será de pelo menos 50%, situação em que limpidamente prevalecerá o entendimento constitucional. Sobre o assunto analisa-se o que o autor Sérgio Pinto Martins tem a ensinar:

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 858-859

O acordo de prorrogação de horas é o ajuste de vontade feito pelas partes para que a jornada de trabalho possa ser elasticizada além do limite legal, mediante o pagamento de adicional de horas extras. O acordo pode ser feito por prazo determinado ou indeterminado

O art. 59 da CLT permite que as partes façam um pacto da prorrogação da duração normal da jornada de trabalho. O acordo deverá ser necessariamente escrito, podendo ser um adendo ao contrato de trabalho ou inserido no próprio pacto laboral ou, ainda por meio de acordo ou convenção coletiva, que é o significado da expressão contrato coletivo encontrado no artigo consolidado. Do documento deveria constar que a remuneração da jornada suplementar seria de 20% (§1º do art. 59 da CLT). Quando inexistia o acordo escrito, o adicional era de 25% (antiga S. 215 do TST). Hoje, já não se aplica essa orientação, pois o adicional é de pelo menos 50% (art. 7º, XVI da Constituição). Mesmo que não haja acordo entre as partes para a prorrogação da jornada, o empregado poderá reivindicar, em processo trabalhista as horas extras com adicional.

O limite de prorrogação de horas é de mais duas por dia, totalizando 10 horas (art. 59 da CLT). É claro que, se o empregado prestar mais de duas horas extras por dia, terá que recebê-las, pois geraria um enriquecimento ilícito do empregador em detrimento do esforço empregado, além do que as partes não poderiam voltar ao estado anterior, devolvendo ao obreiro a energia despendida.¹⁰

Sobre o acordo de regime de compensação de jornada, ou banco de horas, como também é conhecido, pode-se caracterizá-lo como o acordo firmado onde as horas extras prestadas em um dia serão deduzidas da jornada laboral de um outro dia. E que a eventual falta de cumprimento de horas seja repostada futuramente. É importante mencionar que a falta ou o excesso de horas devem integrar um módulo de controle que por sua vez deverá ser anual.

A jornada padrão não poderá ser estendida para além de duas horas diárias, bem como o instituto aqui estudado só poderá ser aplicado se for aprovado por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Em caso de uma eventual rescisão de contrato de trabalho as horas que estiverem como crédito em favor do trabalhador deverão ser pagas como extras, bem como as devidas poderão ser descontadas, se for o caso.

Sobre o estudo em tela, ensina o autor Amauri Mascaro Nascimento:

É o acordo pelo qual as horas excedentes das normais prestadas num dia são deduzidas em outros dias, ou as horas não trabalhadas são futuramente repostas. Para a compensação é fixado um módulo.

O módulo, denominação do período a ser considerado para a totalização de horas, que era semanal, passou a ser quadrimestral e, finalmente, anual.

É que a Constituição Federal (1988) não determinou, dispondo, apenas o seguinte: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 525.

redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (art. 7º, XIII).

A CLT (art. 59, §2º), que antes limitava a compensação ao módulo semanal, por sua vez, foi alterada, passando a dispensar o pagamento do adicional de horas extras se, por força de acordo ou convenção coletiva, o excesso de horas de um dia for compensado pela decorrente diminuição no outro dia, num período de 120 dias e desde que, em cada dia, não sejam prestadas mais do que 2 horas além das normais. Medidas Provisórias introduziram novas modificações no art. 59, §2], da CLT que passou a autorizar a compensação no período máximo de um ano, de maneira que no mesmo não venha a ser excedida a soma das jornadas semanais previstas, observado o mesmo número de horas extraordinárias.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento de horas extraordinárias não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.¹¹

Em seguida temos a prolongação da atividade laborativa em razão de força maior. Como a própria nomenclatura já nos explica aqui a extensão do trabalho advém de uma situação de imperiosa necessidade provocada por um evento de força maior. Destaca-se que o acontecimento em questão deve ser fundamentalmente extraordinário, não possuindo nenhuma relação de dependência com o rotineiro, o comum. A CLT em seu artigo 501 postulou que a força maior “será todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”.

Isto posto, analisando o instituto, observa-se que a CLT não dispôs a respeito dos limites nessa modalidade em questão, contudo é inquestionável a proposição de que todo o tempo despendido como labor extraordinário deverá ser devidamente remunerado. Será imprescindível também a comunicação da Delegacia Regional do Trabalho, no prazo de dez dias, a respeito da força maior ocorrida bem como do trabalho desenvolvido para além da jornada padrão.

A respeito do supramencionado, ensina o autor Sérgio Pinto Martins:

O art. 61 da CLT permite que em casos de força maior a jornada seja prorrogada além do limite legal ou contratual. Não há necessidade de previsão contratual ou de acordo ou convenção coletiva para a prorrogação. O art. 501 da CLT conceitua a força maior como o acontecimento inevitável, imprevisível, para o qual o empregador não deu causa, direta ou indiretamente, como ocorre em casos de incêndio, inundação, terremoto, furacão e etc.

Em casos de força maior, a lei não determina quanto seria o máximo da jornada de trabalho do trabalhador, o que leva a crer que não há limite. O empregador deverá fazer a comunicação da prorrogação à DRT no prazo

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 300

máximo de 10 dias (§1º do art. 61 da CLT). Haverá necessidade de pagamento de adicional de horas extras, por se tratar de horas suplementares, sendo que a Constituição não faz qualquer distinção quanto a este aspecto.¹²

Em seguida deve-se analisar a prorrogação de jornada em virtude de serviços inadiáveis. Nesta modalidade mais uma vez o que invoca é a situação extraordinária, uma vez que o labor é emergencial não podendo ser realizado em um horário predeterminado ou que não possa ser postergado em virtude de alguma característica especial. Importante se faz destacar que nesse caso o abandono dos postos de trabalho acarretará evidente prejuízo à atividade empresarial, justificando assim a atividade laborativa para além dos limites normais. Lembra-se que este caso deve também ser informado a Delegacia Regional do Trabalho conforme redação do artigo 61, §1º da CLT. Fica claro, portanto, que o pagamento de horas extras ao empregado deverá ser pago normalmente. A respeito do tema tratado esclarece Mauricio Godinho Delgado:

Prorrogação em virtude de Serviços Inadiáveis – a modalidade de prorrogação para atendimento a necessidade imperiosa vinculada AA realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja a inexecução possa acarretar prejuízo manifesto está prevista também no texto celetista (art. 61, caput e §2º, CLT). Do mesmo modo que o fator precedente, também esta causa de prorrogação é excepcional, não ordinária, incomum, ensejado o pagamento de horas suplementares efetivamente extraordinárias (igualmente na linha do art. 7º, XVI, da Constituição, que fala em serviço extraordinário).

A lei refere-se à dilação de jornada decorrente de necessidade imperiosa, vinculada à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (art. 61, caput, in fine). Trata-se, em suma de serviços emergenciais, que não possam ser realizados em horário predeterminado ou não possam ser postergados, sob pena de inequívoca perda do resultado útil da respectiva tarefa ou trabalho ou claro prejuízo reflexo. São exemplos expressivos o descarregamento e armazenamento de produtos perecíveis ou a conclusão de reparos em aparelhos condicionadores essenciais.

Tal prorrogação (segundo a CLT: § 1º do art. 61) poderá resultar de ato unilateral do empregador (ato motivado, é certo). É este, portanto, mais um exemplo do chamado jus variandi empresarial (art. 2º, caput, CLT). Note-se que o fundamento para a sua validade é idêntico ao examinado acima: trata o presente caso de prorrogação extraordinária, resultante de fatores objetivos, sem culpa do empregador.¹³

Em seguida tem-se a prorrogação para reposição de paralisações empresariais. Este caso assim como os dois anteriormente mencionados também é relacionado com causas excepcionais e de caráter não ordinário. A lei permitirá a modalidade de dilação da jornada de trabalho em tela, quando ocorrerem situações

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 540

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 868

acidentárias ou decorrentes de força maior que impeçam o desenvolvimento da atividade empresarial. Sendo necessárias as prolongações de jornada, quando restabelecidas as atividades laborativas.

A presente extensão da atividade laborativa precisará de autorização da Delegacia Regional do Trabalho, pois neste caso o labor não poderá exceder dez horas diárias, bem como deverá manter-se inferior ao prazo de até 45 dias por ano. A remuneração quanto às horas extras prestadas se dará de forma normal. Sobre a matéria explica Sérgio Pinto Martins:

O §3º do art. 61 da CLT mostra a possibilidade de prorrogação da jornada em virtude de interrupção do trabalho da empresa com um todo, resultante de causa acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade da realização do serviço. A prorrogação será de no máximo duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não sejam excedidas 10 horas diárias, em período não superior a 45 dias por ano. Há necessidade de prévia autorização da DRT. Assim, o empregado fará o máximo de 90 horas por ano, isto é duas por dia e até 45 dias por ano.

O empregado deverá receber as horas trabalhadas além da jornada normal como extras, pois se trata de tempo à disposição do empregador (art. 4º da CLT), além do que o empregador é que deve assumir os riscos da atividade econômica decorrentes da paralisação (art. 2º da CLT). A Constituição também não faz distinção quanto às horas extras para a recuperação em razão de paralisações, pois não deixam de ser horas suplementares, revelando, assim, que haverá pagamento de adicional de horas extras, que será de 50%.¹⁴

Depois das análises feitas a respeito das extensões das atividades laborais, devemos voltar à atenção para os períodos de hiato entre jornadas de trabalho.

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 201, p. 540

2 DOS INTERVALOS E DESCANSOS

O trabalho obviamente é uma atividade diária do ser humano, e por sua vez celebra o tão afamado princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que é dele que advém a fonte de renda da maioria das famílias. Contudo, o trabalho quando desempenhado de forma excessiva traz incontáveis riscos a saúde, advindos do estresse, da fadiga, da perda de atenção e do cerceamento do convívio familiar e em sociedade.

Sob estes fundamentos é que foram criados os intervalos durante os períodos de atividade laborativa. Sendo esses intervalos elencados da seguinte forma: intervalos intrajornada, intervalos interjornada, o descanso semanal remunerado, o descanso em feriados e por fim o descanso anual também compreendido como férias anuais.

Esses períodos de descanso serão agora abordados, porém sua conceituação é melhor explicada pelas palavras do autor Mauricio Godinho Delgado:

Os períodos de descanso conceituam-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política.¹⁵

2.1 Do Repouso Semanal Remunerado

O instituto do repouso semanal remunerado traduz de forma mais pura o ideal de descanso do empregado após suas atividades laborativas. Sua natureza jurídica não deixa de ser salarial, pois o trabalhador receberá por este dia mesmo não prestando qualquer tipo de serviço.

O descanso semanal visa conceder ao obreiro um desligamento do ambiente laboral de forma segura e tranquila sem o temor de que isto possa comprometer a renda de sua família ou mesmo sua permanência no emprego. Neste período ininterrupto de vinte e quatro horas, o trabalhador poderá repousar da sua jornada de trabalho semanal, sendo reinserido no âmbito familiar de forma integral,

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 884

dedicando este dia para suas atividades pessoais como lazer, diversão, estudo e outras.

Por essa razão é que a Carta Constitucional em voga disciplinou em seu artigo 7º, XV que o descanso semanal será preferencialmente aos domingos. Essencialmente, não se impede que seja concedido o repouso em outro dia da semana, contudo prefere-se o domingo por ser tradicionalmente um dia de descanso, possibilitando assim uma maior interação do empregado com a sociedade, com os amigos e com a família.

O descanso nos feriados segue basicamente a mesma regra do descanso semanal remunerado, possuindo inclusive as mesmas peculiaridades jurídicas, se diferenciando apenas no que tange a especificidade. Tal diferenciação se explica pelo fato de o descanso semanal remunerado ser uma pausa genérica no labor, enquanto que o feriado possui o objetivo de celebrar uma data específica para a cultura de uma sociedade.

Sobre os institutos acima mencionados aborda o autor Mauricio Godinho Delgado:

As duas figuras em análise (descanso semanal e descanso em feriados) são muito próximas na ordem trabalhista. Contendo estrutura jurídica similar, submetidas a regras idênticas e afins, enquadram-se naquilo que se denomina dias de repouso. A esse propósito, o decreto regulador da Lei n. 605, de 1949, trata, inclusive, de maneira igual as figuras jurídicas, englobando-se sob o epíteto geral de “dias de repouso” (...)

O descanso semanal (ou repouso semanal) define-se como o lapso temporal de 24 horas consecutivas situado entre os módulos semanais de duração do trabalho do empregado, coincidindo preferencialmente com o domingo, em que o obreiro pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, período de interrupção da prestação de serviços, sendo desse modo, em geral, lapso temporal remunerado.

Os feriados, por sua vez, definem-se, no Direito do Trabalho, como lapsos temporais de um dia, situados ao longo do ano-calendário, eleitos pela legislação em face de datas comemorativas cívicas ou religiosas específicas, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador.¹⁶

2.2 Do Intervalo Interjornada

A segunda maior pausa no labor concedida ao empregado é o intervalo interjornada. Esse, por sua vez, visa diretamente o descanso do

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 901

empregado. Afinal, entre uma jornada e outra de trabalho é necessário ao organismo humano que este tenha o mínimo de tempo necessário para recuperar suas energias, se alimentar e repousar. O artigo 66 da CLT postula que deve ser respeitado o intervalo interjornada de no mínimo onze horas ininterruptas de forma a atender as finalidades a que se destina.

É muito importante ressaltar que a obediência a essa pausa é de suma importância uma vez que um trabalhador que se encontra desenvolvendo atividade por tempo excessivamente longo, ou que não teve o devido repouso na noite anterior se encontra em grande risco de sofrer acidente de trabalho, uma vez que a desatenção, a sonolência e a falta de concentração são consequências diretas da falta de descanso adequado.

Sobre o assunto ensina Sergio Pinto Martins:

Esclarece o art. 66da CLT que entre duas jornadas de trabalho deve haver um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso. Esse período, portanto, é para descanso.

Tem o intervalo em comentário por objetivo o descanso do trabalhador, para que o organismo refaça as energias. O cansaço implica menor produtividade e pode levar o trabalhador ao stress. É sabido que nos períodos em que o empregado trabalha em horas extras, após a jornada normal, é que acontece a maioria dos acidentes de trabalho, pois o empregado já está cansado.

Entre duas jornadas de trabalho, deve haver um descanso de 11 horas consecutivas. O período inicia-se quando o empregado cessa o trabalho. Deve-se computar também o repouso semanal de 24 horas. Assim se o empregado terminar o serviço no sábado, somente depois de 35 horas poderá retornar ao trabalho na segunda-feira, isto é, 11 horas mais 24 do repouso semanal remunerado. Se o empregado saiu da empresa no sábado às 12 horas, só poderá voltar a trabalhar no domingo após às 23 horas.¹⁷

2.3 Do Intervalo Intra jornada

Em seguida, há que se falar no intervalo intra jornada que se caracteriza por se posicionar dentro da jornada de trabalho diária. Nesta modalidade de lapso temporal regular o obreiro pode se ausentar da disponibilidade do empregador, ou apenas não laborar. Veja que na presente modalidade o período de repouso pode ser ou não remunerado.

O artigo 71 da CLT dispôs que para toda atividade laborativa que exceder seis horas consecutiva de ininterrupta atividade deve-se respeitar o intervalo intra jornada de pelo menos uma hora, não excedendo o intervalo o prazo máximo de

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 201, p. 566.

duas horas. Para o trabalho que se estende por um período de no mínimo quatro horas e que não exceda a seis horas contínuas o intervalo a ser concedido deverá ser de quinze minutos. Cabe aqui mencionar que se os lapsos temporais acima citados não forem respeitados pelo empregador estes deverão ser pagos como horas extras.

Ressalta-se ainda que existem outros intervalos, não especificados no presente trabalho, que são relativos a profissões específicas como o caso dos serviços permanente de mecanografia, onde a cada noventa minutos de trabalho deve-se conceder uma pausa de dez minutos que nesta situação específica não será deduzido da jornada de trabalho nem da remuneração.

Sobre o intervalo intrajornada ministra o autor Mauricio Godinho Delgado:

Os intervalos intrajornada definem-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador. (...)

É comum o lapso temporal de 1 a 2 horas para refeição e descanso que deve interseccionar jornadas contínuas superiores a 6 horas (art. 71, CLT). Engloba-se também nesse grupo o intervalo de 15 minutos para descanso que deve interseccionar jornadas contínuas superiores a 4 horas (art. 71, CLT).

É intervalo especial o de 10 minutos a cada 90 laborados em serviços permanentes de mecanografia - datilografia, escrituração ou cálculo (art. 72, CLT; Súmula 346 TST)¹⁸

2.4 Das Férias Anuais

Por fim, aborda-se as férias anuais. E referido instituto é com absoluta certeza a realização dos objetivos buscados com os intervalos. Em outras palavras as férias são o momento em que o empregado evidentemente se afasta de toda a atividade laborativa, sustando qualquer labor ou período a disposição de seu patrão. É neste momento que o empregado pode usufruir do pleno exercício de sua cidadania, ou seja, participando de atividades lúdicas, de lazer, de convivência familiar e de integral inserção cultural, política e social em sua comunidade. No período agora estudado o trabalhador inquestionavelmente repõe suas energias, descansa e tem um razoável tempo de revigoramento físico.

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 891-892

As férias são concedidas ao obreiro sempre que este laborar por um período de um ano. Esse momento é denominado de período aquisitivo do direito à férias bem como o momento de efetivo gozo do instituto é denominado de período concessivo. O artigo 130 da CLT postula que as férias terão duração de trinta dias, sempre que o empregado, durante o período aquisitivo, não somar mais de cinco faltas injustificadas. Terá duração de vinte e quatro dias para o trabalhador que tiver de seis a quatorze dias de falta e para aqueles que tiverem de quinze a vinte e três faltas será concedido apenas dezoito dias. Ressalta-se que o empregado que somar mais de trinta e duas faltas injustificadas não terá direito a férias naquele período aquisitivo. Ressalta-se que os empregados que estiverem sujeitos a trabalho em tempo parcial terão as férias igualmente reduzidas na medida da proporcionalidade em questão.

A remuneração das férias será a mesma de como se o empregado estivesse trabalhando, inclusive devendo a remuneração coincidir com a data de concessão, porém acrescida de um terço nos moldes do que é demandado pelo artigo 7º, XVII da presente Carta Constitucional.

No que tange ao assunto ora abordado ensina o autor Sérgio Pinto Martins:

(...) Sob o ângulo do empregado, podemos dizer que é o direito de exigir-las do empregador e de se abster de trabalhar no referido período. No enfoque do empregador, é o período em que este deve abster-se de exigir o trabalho do empregado e pagar a remuneração correspondente.

Constata-se que as férias têm um aspecto de direito irrenunciável para o empregado, de que este não pode abrir mão. O Estado, de outro modo, também tem o interesse de verificar a concessão de férias, assegurando a saúde física e mental do trabalhador.

As férias não podem ter a característica de prêmio, pois não representam uma vantagem.

Compreendem as férias o aspecto da anulabilidade, pois serão concedidas após 12 meses da respectiva aquisição. Deve, ainda, o empregado receber a remuneração integral durante as férias. Nos períodos aquisitivos incompletos, as férias serão proporcionais.

É possível analisar, ainda outros aspectos: como o caráter social, em que o operário irá ter convívio com sua família e a sociedade, (...)

As férias são um complemento ao descanso semanal remunerado no sentido de um descanso prolongado, para que o empregado possa descansar, viajar, ou fazer o que desejar.¹⁹

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 201, p. 583.

Compreendida a importância das férias, bem como de todos os intervalos e descansos, para a saúde e inserção social do trabalhador, faz-se necessário, agora, o estudo do ambiente laboral e de suas diversas modalidades.

3 DO AMBIENTE LABORAL E DA TECNOLOGIA

Após as análises despendidas em relação à jornada de trabalho, deve-se agora abordar-se o tema relativo ao local de trabalho.

Nos mesmos moldes das análises anteriores, observou-se que igual importância deveria ser dada a questão relativa ao espaço de trabalho, posto que um ambiente laborativo devidamente organizado e respaldado por uma logística eficiente era capaz de acelerar substancialmente a produção, bem como tinha o potencial de diminuir o esforço despendido pelos trabalhadores. Começava a surgir, portanto, a ideia de que as tecnologias aplicadas ao espaço de trabalho não eram apenas formas de rápida produção, mas também de alcance mundial, posto que o rompimento com as barreiras espaciais através das iminentes e rápidas formas de transmissão de informação e produtos estavam cada vez mais presentes na sociedade. Respalado nos ensinamentos de David Harvey, deve-se observar o seguinte trecho de sua obra:

Podemos descobrir processos semelhantes e chegar a conclusões similares no tocante à experiência do espaço. O incentivo à criação do mercado mundial, para a redução de barreiras espaciais e para a aniquilação do espaço através do tempo, é onipresente, tal como o é o incentivo para racionalizar a organização espacial em configurações de produção eficientes (organização serial da divisão detalhada do trabalho, sistema de fábrica e linha de montagem, divisão territorial do trabalho e aglomeração em grandes cidades). As inovações voltadas para a remoção de barreiras espaciais em todos estes aspectos têm tido imensa significação na história do capitalismo transformando-a numa questão deveras geográfica – as estradas de ferro e o telégrafo, o automóvel, o rádio e o telefone, o avião a jato e a televisão e a recente revolução das telecomunicações são casos em tela.²⁰

Nos tempos modernos, a imensurável evolução das tecnologias de informação e de transmissão de dados tem revolucionado inúmeros campos da vida humana, ao passo que o trabalho e seu ambiente não se encontram em posição diferente. O advento da rede mundial de computadores, também conhecida como internet, tem propiciado uma série de inovações jamais antes imaginadas por nossa sociedade. Nas palavras do autor Manuel Castells:

Esta sociedade em rede é a sociedade que eu analiso como uma sociedade cuja estrutura social foi construída em torno de redes de informação

²⁰ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 16 ed. São Paulo: Loyola, 2007, p. 212.

microeletrônica estruturada na Internet. Neste sentido, a Internet não é simplesmente uma tecnologia; é um meio de comunicação que constitui a forma organizativa de nossas sociedades; é o equivalente ao que foi a fábrica ou a grande corporação na era industrial. A Internet é o coração de um novo paradigma sociotécnico, que constitui na realidade a base material de nossas vidas e de nossas formas de relação, de trabalho e de comunicação. O que a Internet faz é processar a virtualidade e transformá-la em nossa realidade, constituindo a sociedade em rede, que é a sociedade em que vivemos.²¹

Como mencionado no trecho acima, a internet está intimamente presente em nossa sociedade, alterando muito mais que o comportamento e a troca de informações. A internet possibilita que o mundo virtual ganhe tamanha importância de forma que se transforme cada vez mais em realidade.

E como ferramentas dessa nova realidade virtual, impulsionadas pela constante conexão a rede mundial de computadores, podemos citar os *notebooks*, *smartphones*, *tablets* e outros. Estes equipamentos modernos possuem grande capacidade de desempenhar inúmeras tarefas, desde aquelas destinadas aos fins mais lúdicos até finalidades bem mais sérias como o próprio exercício da atividade laborativa.

O exercício de atividade profissional, por intermédio destes equipamentos supramencionados, já é bem conhecido no mundo atual, posto que a maior parte do produto do trabalho intelectual pode ser produzido na frente de um *notebook*, sendo posteriormente enviada eletronicamente a seu destinatário. Para as tarefas menores, contudo, de inquestionável importância, tais quais: análises, orientações, ou mesmo encaminhamento e recebimento de diretrizes, existem os *smartphones* e *tablets* que desempenham satisfatoriamente estas atribuições.

Há de se ressaltar a existência de modalidades de trabalho que se encontram inteiramente baseadas e dependentes destes instrumentos eletrônicos. O teletrabalho e o trabalho a distância rompem com os modelos tradicionais de ambiente laborativo, ou seja, no caso do teletrabalho, a residência do empregado passa a ser seu escritório profissional, enquanto que no trabalho a distância o trabalhador exerce seu labor em ambiente diverso daquele o qual estão presentes seus empregadores.

Como mencionado acima o teletrabalho e o trabalho a distância são desenvolvidos em locais que não necessariamente possuem relação com a empresa

²¹ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede. Economia, sociedade e cultura**. 9. ed. Vol. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2006, p.287.

na qual o empregado labora. Essencialmente a atividade laborativa pode ser prestada quase que em qualquer lugar em que se possa ter um meio de conexão que permita a troca de orientações empresariais e a contraprestação do envio de conteúdo intelectual advindo do labor de um obreiro. Nas palavras do autor André Vicente Carvalho Arruzzo:

O teletrabalho pode ser definido como uma nova modalidade de trabalho, onde o diferencial está na possibilidade de o trabalho que usualmente é executado na empresa, poder ser executado na própria residência do empregado, ou no hotel, em outro país, em locais inóspitos ou durante uma viagem de negócios, sem trazer nenhuma adversidade à empresa, ao contrário possibilitando a criação de novos postos de trabalho e o regular desempenho das atividades. (...)

A Organização Mundial do Trabalho define o teletrabalho como sendo: “Uma forma de trabalho no qual (a) o trabalho é realizado em um local remoto do escritório central ou da área de produção, assim separando o trabalhador do contato pessoal com co-trabalhadores; e (b), nova tecnologia possibilita esta separação por facilitar a comunicação”²²

Sobre o mesmo assunto o autor supramencionado continua suas explicações com a citação de várias modalidades conhecidas de teletrabalho e de trabalho a distância. Faz-se importante ressaltar que apesar de logo adiante mencionarmos algumas formas de trabalho que obedecem as características em tela o rol não é taxativo uma vez que são inúmeras as possibilidades de trabalho que podem ser criadas, bem como inúmeras são as possibilidades advindas da constante evolução tecnológica vivida em nossos tempos.

3.1 Das Modalidades de Teletrabalho e Trabalho a Distância

Seguindo os moldes anteriormente estudados cita-se o teletrabalho alternativo (*Alternating Telework*) que é aquele que se mantém como uma categoria híbrida entre o instituto tradicional e o contemporâneo. Ou seja, em parte da semana o empregado labora no ambiente empresarial convivendo com seus colegas de trabalho, chefes e outros, e em outro espaço de tempo da semana este empregado trabalha em casa ou em outro local diverso do primeiramente mencionado.

Em seguida tem-se o trabalho a distância nômade ou móvel que por sua vez é aquele que é desenvolvido de forma totalmente diversa em cada dia de

²² ARRUIZZO, André Vicente Carvalho. Aspectos relevantes do Teletrabalho no Ordenamento Trabalhista. **Justiça do Trabalho**, Rio de Janeiro: HS Editora, n. 256, 2006. p.23.

trabalho. Como exemplo da presente situação traz-se a discussão a figura do executivo que constantemente viaja de filial em filial de uma determinada empresa, exercendo suas atividades laborais sempre por intermédio de conexões remotas que permitam a troca eletrônica de informações e dados.

Os escritórios satélites se conceituam com como aquelas pequenas filiais que normalmente possuem a utilidade de oferecer o atendimento a clientes, porém que em caso de necessidade tem plena legitimidade para assumir a responsabilidade empresarial, como se ela estivesse geograficamente separada da organização, contudo permanecendo em constante conexão eletrônica.

Os telecentros, por sua vez, são caracterizados por serem uma espécie de consorcio realizado por diversas empresas, possibilitando assim que uma variedade de empregados utilizem das dependências disponíveis. Também são conhecidos como escritórios de vizinhança e têm como objetivo maior o desenvolvimento econômico de uma determinada região podendo ainda abarcar diversos propósitos como a tele-compra a tele-educação e outros. Importante se faz lembrar que a modalidade ora abordada se apresenta como uma alternativa aos escritórios satélites posto que estes são criados e mantidos por uma empresa, enquanto que os telecentros se mostram uma alternativa mais econômica do ponto de vista financeiro posto que são compartilhados por várias empresas, reduzindo-se assim diversos custos empresariais.

As telecabanas (*Telecottages*) são uma modalidade de trabalho a distância que se mostra um pouco mais peculiar. Geralmente se associa o teletrabalho a grandes centros urbanos e a uma localidade repleta de automação e interatividade. As telecabanas são na verdade um paradoxo, pois propõem exatamente a integração das áreas rurais com os grandes centros de informação proporcionado por consequência o desenvolvimento de uma região, bem como a interação dos trabalhadores com seus empregadores.

Há também os escritórios virtuais que se posicionam no topo do isolamento quando o assunto é o teletrabalho. Aqui realmente se instaura o ponto mais radical, uma vez que todos os empregados de uma determinada empresa se encontram em um ambiente de trabalho regido pelas regras do teletrabalho. Cada trabalhador pode estar desenvolvendo suas atividades produtivas em um estado diferente, em um país diferente, sem que haja nenhum contato presencial. Nesta modalidade, todas as trocas de informações, dados e comunicação são feitas por

intermédio de meios eletrônicos. Quando o trabalho supera as limites nacionais é denominado transnacional (*off-shore*), ou ainda, quando se estende entre países fronteiriços (*transborder*).

Após as análises das categorias acima mencionadas, resta ainda um ponto em comum que merece destaque. Qual a natureza jurídica do teletrabalho? A doutrina majoritária entende que o teletrabalho bem com o trabalho a distância devem ser entendidos como de natureza contratual. Este posicionamento deriva do fato de que o contrato de teletrabalho admite diversas modalidades, dentre elas a cível, a comercial e a trabalhista. Isto posto, fica evidente que a natureza jurídica do teletrabalho dependerá diretamente do conteúdo obrigacional da prestação disposto no contrato firmado, ou seja a natureza jurídica do teletrabalho é, portanto, contratual mista.

4 DA SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO

A subordinação se constitui como um dos critérios necessários para que seja configurada a relação empregatícia. Para muitos estudiosos do direito o requisito seria de tão imensurável importância que por muitas vezes seria de mais valia se conhecer se uma atividade foi prestada com subordinação ou não, do que conhecer se existiram contratos empregatícios ou mesmo cláusulas de prestação de serviço.

Assim, conceitualmente, a subordinação é o compromisso o qual o empregado firma com seu patrão no sentido de que por meio e nos moldes das regras estabelecidas no contrato de trabalho, obedecerá aos comandos e direções indicadas pelo empregador durante o exercício das atividades laborativas. Acerca do conceito deste instituto leciona o autor Mauricio Godinho Delgado:

Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.” A subordinação corresponde ao polo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.²³

Diante do exposto, pode-se evidentemente traçar-se uma linha que separa o trabalhador empregado do trabalhador autônomo. O trabalhador empregado evidentemente tem suas orientações profissionais ditadas por seu empregador que lhe dera as ordens de serviço, posto que o trabalhador autônomo assume a condição de seu próprio chefe tomando suas próprias decisões de gerência empresarial.

No teletrabalho a subordinação também existe, porém aqui também se faz necessário que se trace nos limites de sua amplitude. Assim como no trabalho convencional, no teletrabalho e no trabalho a distância também se permite a existência do trabalho subordinado e do trabalho autônomo. Ou seja, toda vez que o

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 291

tele empregado desenvolver atividade que seja por sua conta e risco, assumindo assim todas as consequências da atividade que está produzindo pode-se falar que este se constitui como autônomo, porém toda vez que este desenvolver seu trabalho baseado no poder de mando e gerência de outras pessoas que por sua vez assume os riscos da atividade fala-se de subordinação laborativa.

Contudo, a discussão se estende por além destas análises supramencionadas. Quando as primeiras novas formas de emprego começaram a surgir muito se especulou sobre o assunto. E um dos tópicos mais discutidos seria que as formas de emprego derivadas da utilização dos meios de comunicação eletrônicos, da internet e dos adventos tecnológicos acabariam por reduzir ou extinguir a subordinação. A preocupação advinha do fato de que o empregado não estando mais sobre o mesmo ambiente laboral de seu empregador não seria possível mais ao patrão exercer completamente seu poder de direção. Nesse sentido, o medo era de que a ausência física comprometesse a direção empresarial a tal ponto que o empregador ficaria a mercê das vontades de seu obreiro uma vez que este não teria como diretamente controlá-lo, trazendo assim traços de autonomia a uma relação que deveria ser essencialmente subordinativa.

A partir desse momento surgiu então a parasubordinação. A parasubordinação nasce como a tênue linha que habita entre a subordinação e a autonomia. Tão tênue é o limite, que o entendimento da parasubordinação só pode ainda ser classificado como subordinação porque não importa quão grande possa ser a liberdade, sempre haverão formas de controle que limitarão de alguma forma a autonomia do empregado, impedindo esta de ser completa e com isso impedindo-a de se configurar como autônoma. Ressalta-se que a presente teoria acerca da parasubordinação é muito frágil ao passo que muitos doutrinadores simplesmente a ignoram, considerando o instituto em tela como simples subordinação. Para o autor Frederico Silveira e Silva a parasubordinação deve ser entendida da seguinte maneira:

A parasubordinação é intermediária entre a subordinação e a autonomia, tendo a ser muito utilizada por empregados que detêm uma grande especialização e são muito valorizados pelo mercado: por isso conseguem elaborar um contrato de trabalho no qual figuram como empregados subordinados, mas com grandes concessões, peculiares do trabalho autônomo. Nicoline diz: A expressão “trabalho parasubordinado” é até agora de uso comum. Esta indica uma serie de colaborações, pois o trabalho é também formalmente autônomo e introduz especialmente afinidade com o

trabalho subordinado debaixo do perfil socioeconômico. A parasubordinação surge justamente na tentativa de se explicar uma certa autonomia vista nos novos meios de trabalho, surgidos com o avanço da tecnologia ou mesmo com a flexibilização. No caso especial do teletrabalho, tal teoria é muito frágil, pois ele existe na forma autônoma e subordinada e a forma parasubordinada acabaria se enquadrando na própria forma subordinada.²⁴

Não obstante, há que se falar das limitações a autonomia brevemente abordadas anteriormente. Inicialmente pensava-se que o empresário não poderia ter controle sobre seus empregados que trabalhassem no regime de teletrabalho. Contudo, isso foi apenas nos primórdios do instituto. Atualmente o controle pode ser feito de diversas maneiras, como por exemplo, por *softwares* capazes de registrar a produtividade do empregado ou mesmo a sua atividade em um equipamento eletrônico como *laptops*, *tablets*, e etc. Neste sentido o que atualmente tem-se se experimentado é a telessubordinação ou mesmo teledisponibilidade uma vez que determinar horários de trabalho é muito mais simples, podendo-se até conceder-se pausas e intervalos que serão amplamente controlados via computador.

Limpidamente, o que se observa hoje e se observará cada vez mais no futuro é que o empregador apenas se vestirá de uma nova roupagem, agora virtual, mas exercerá as mesmas cobranças e diretrizes, que desenvolveria se pessoalmente estivesse. Na verdade, tais cobranças serão ainda maiores e as ordens ainda mais constantes, pois ao se retirar o empregado do local de trabalho original e o transportá-lo para o ambiente residencial com a presença de todas as condições laborativas está se criando uma ilha de contínua conexão com o ambiente laborativo, sendo inclusive muito perigosa e possível a escravização do empregado virtual por meio dessa nova e incessante telesubordinação.

Sobre a matéria explica o autor Frederico Silveira e Silva:

Com respeito ao teletrabalhador empregado, vê-se a ocorrência de uma maior carga de subordinação, impostas pelo empregadores, pois com a ajuda de softwares, pode-se precisar quantas horas, em que, e em qual momento se estava trabalhando, reprogramando-se metas automaticamente, quando já cumpridas as antecedentes. Robertela lembra que, com o avanço das telecomunicações, via telefone celular ou telefax, institui-se a “telesubordinação” ou a “teledisponibilidade”, que não se compara ao trabalho em domicílio dos primórdios da industrialização. Os equipamentos modernos permitem, a distância, a conexão permanente do trabalhador com a empresa; até as pausas, descansos e horas de atividade podem ser determinados previamente através de computador.

²⁴ SILVA, Frederico Silveira . O Teletrabalho Como Novo Meio de Laborar e a sua Compatibilidade com o Ordenamento Jurídico. **Revista CEJ**, Ano VIII, n. 27, Brasília, 2004. p. 105.

Sobre o impacto da tecnologia no trabalho, Márcio Túlio assevera: mesmo o teletrabalho que parece desconectar o empregado das ordens diretas do empregador, não o impede de sofrer cobranças constantes, através da própria máquina. Na verdade, a volta ao lar que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas, ao contrário, a empresa chegando ao lar.²⁵

Observada a maneira pela qual a subordinação se aplica no teletrabalho bem como no trabalho à distância, exige-se em seguida a compreensão do que vem a ser o direito de desconexão.

²⁵ SILVA, Frederico Silveira . O Teletrabalho Como Novo Meio de Laborar e a sua Compatibilidade com o Ordenamento Jurídico. **Revista CEJ**, Ano VIII, n. 27, Brasília, 2004. p. 105.

5 DO DIREITO DE DESCONEXÃO

Depois de todas essas análises observa-se claramente um ponto de destaque, sendo este a ligação eletrônica ao trabalho, por meio da conexão com a internet. Esta conexão com o ambiente laborativo nada atrapalha quando se limita aos horários estipulados como a jornada de trabalho, respeitando, portanto, os períodos de descanso do empregado. Não obstante, quando tais intervalos são desobedecidos surge à conexão ininterrupta do obreiro com o ambiente laborativo o que limpidamente causa lesão a uma série de direitos trabalhistas, bem como se configura inobservância as regras de segurança e saúde do trabalhador. Nascem ainda problemas que são consequências diretas desta imersão no trabalho, ou seja, o empregado sem tempo para o lazer e para desempenhar as atividades da vida cotidiana, tem sua convivência em família e em sociedade extirpada, se tornando evidentemente um escravo dos tempos modernos. O problema é tão sério que podem ter consequências ainda mais desastrosas como nos ensina Salomão Resedá:

A pressão do trabalho transborda os limites do escritório. De fato, outro estudo, realizado em 1999 pelo Gallup e o Institute of the Future, indica que 42% das mensagens recebidas por um funcionário em sua casa ou no trajeto entre seu domicílio e o local de trabalho, referem-se, na realidade, ao seu serviço. No setor específico da nova economia, depois de algumas mortes por exaustão de jovens executivos mergulhados no trabalho contínuo, nasceu a expressão "pifado pelas dotcom" ("dotcom burnout"). Da mesma forma, as imprensas européia e americana usam a fórmula "escravos do Silicon" para designar jovens e menos jovens que passam a semana fechados em cubículos, onde comem, dormem e trabalham de virada.²⁶

Conforme exposto, fica evidente que a inserção da tecnologia no âmbito particular do empregado não conhece fronteiras ou limitações. Contudo, nosso ordenamento jurídico ainda não comporta a regulamentação necessária para sanar dúvidas quanto a essa disponibilidade excessiva do empregado.

Há muito tempo, uma das principais preocupações do direito do trabalho é quanto ao descanso e ao lazer do empregado. Nos tempos modernos esta preocupação não encontra seu fim, apenas sua diversificação. Frente a essa nova ameaça aos direitos dos trabalhadores, imposta pela interminável disposição

²⁶ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Equipo Federal del Trabajo**, Año III, n.26, 2007. p. 11. Disponível em: http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?Accion=VerArticulo&NombreSeccion=Portada&aid=18029&pub_id=99. Acesso em: 11 abr. 2013.

do obreiro por meio de equipamentos eletrônicos, muito tem se falado em um novo instituto denominado direito de desconexão.

O direito de desconexão tem como base principiológica a necessidade básica do ser humano de ter seu descanso respeitado após sua cotidiana jornada de trabalho, resguardando assim outros direitos de igual importância como o direito ao lazer, a convivência familiar e a inserção e participação social. No que se refere ao repouso, vale expor a ideia do autor Jorge Luiz Souto Maior:

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso.²⁷

Seguindo pelos caminhos trilhados pelo trecho acima, o desrespeito ao descanso por meio da excessiva disponibilidade do empregado que utiliza da conexão ao ambiente de trabalho, gera lesões aos direitos empregatícios de intervalo interjornada, intervalo intrajornada, férias e descanso semanal remunerado. Todos estes direitos acima relacionados resguardam a saúde do trabalhador que evidentemente necessita do repouso para repor suas energias despendidas, para que dessa forma possa retornar e continuar a exercer com qualidade e produtividade as suas atividades laborais.

Conforme já discutido neste trabalho o intervalo intrajornada encontra-se presente no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nos ensina que em qualquer trabalho de natureza contínua que venha a exceder o prazo de seis horas, faz-se necessária a concessão de intervalo destinado a repouso e alimentação que terá duração de no mínimo uma hora, não podendo, porém ultrapassar duas horas. Vale lembrar que, sempre que a jornada de trabalho não alcançar às seis horas acima mencionadas, contudo se estender, há quatro horas deverá ser concedido intervalo de quinze minutos.

²⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. p.17 Disponível em: <http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2013.

Importante também é mencionar que com o advento da lei 12.551/11 o artigo sexto da CLT foi modernizado, estendendo assim direitos aos trabalhadores que se encontram no regime de teletrabalho ou de trabalho a distância. Com a nova redação a o referido artigo vem postular que não podem ser impostas diferenças entre os trabalhadores que prestem suas atividades laborativas no âmbito empresarial e os trabalhadores que desenvolvam sua atividade por meio de teletrabalho ou trabalho a distância desde que sejam mantidos de maneira evidente e clara os pressupostos da relação de emprego. O parágrafo único do mesmo artigo em tela ainda complementa a redação informando que mesmo os meios de controle, comando e supervisão eletrônicos serão considerados equivalentes aos meios tradicionais já conhecidos, para fins de reconhecimento da subordinação jurídica.

Neste sentido, observada a equiparação do trabalho a distância e do teletrabalho ao trabalho presencial, garantindo-lhes os mesmos direitos, fica evidente que a obediência a os intervalos legais de descanso não é de difícil comprovação, haja vista que as mesmas ferramentas que oferecem a conexão podem servir para demonstrar a consequente desconexão. Contudo, sabe-se também que a desvinculação constitui tarefa mais árdua posto que a continuidade da ligação ocorre de maneira bem mais natural, às vezes por meios quase imperceptíveis. Não obstante, a importância do intervalo intrajornada é imensa como, mais uma vez, nos explica Salomão Resedá:

O empregado poderá estar sempre online para o seu empregador, bastando, para isso, que mantenha seu laptop ligado, garantindo assim a conexão imediata com a sede da empresa

No intuito de salientar a importância da referida “pausa”, o legislador estabeleceu que somente o Ministério do Trabalho poderá reduzir o intervalo, de nada valendo a mitigação por norma coletiva. Assegura-se, pois, a manutenção da saúde do empregado, configurando-se como uma garantia tão relevante que a competência para modificá-la é destinada exclusivamente ao Poder Público.²⁸

O intervalo interjornada segue pelos mesmos moldes, contudo seu objeto de proteção se refere ao disposto, no artigo 66 da CLT, que postula o período de onze horas como o necessário e obrigatório entre as jornadas de trabalho desenvolvidas.

²⁸ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Equipo Federal del Trabajo**, Año III, Revista nº 26, 2007. p. 14. Disponível em: http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?Accion=VerArticulo&NombreSeccion=Portada&aid=18029&pub_id=99. Acesso em: 11 abr. 2013

Ressalta-se ainda, o descanso semanal remunerado, que tem sua fundamentação disposta no artigo 67 da CLT, bem como no artigo 7º, XV da Carta Constitucional. Este descanso obrigatoriamente deve ser de vinte e quatro horas consecutivas às quais devem preferencialmente coincidir com o dia do domingo.

Após estas exposições fica límpido o entendimento de que a jornada de trabalho é aspecto de fundamental importância nos tempos modernos, haja vista que a ininterrupta conexão com o ambiente de labor proporciona uma fácil exploração do subordinado em benefício do empregador.

O que podemos observar é que em tempos modernos também está se modernizando a tão odiosa e combatida escravidão. Escravidão está que não advém mais dos grilhões ou chicotes estralando nos dorsos dos trabalhadores, mas por meios eletrônicos que camuflados por roupagens amistosas exercem as mesmas velhas e dolorosas cobranças. Nas palavras do autor Manuel Martin Pino Estrada:

Aparelhos são “escravização digitalizada”, afirma sociólogo,. O sociólogo da UNICAMP, Ricardo Antunes, especializado em relações do trabalho afirma que a liberdade da jornada a distância é apenas aparente: “Se você ganha um equipamento quando entra na empresa, não é a libertação, mas a sua escravização, ainda que digitalizada”. O processo combina salto tecnológico com intensificação do trabalho. E com um envolvimento maior do trabalhador. Eles se embaralham completamente. A partir da era digital o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho não estão mais claramente demarcados. Significa que estando na empresa ou fora dela, esse mundo digitalizado nos envolve durante as 24 horas do dia com o trabalho. O trabalhador perde o sentido da vida fora do trabalho. Aumentam os adoecimentos e o estresse. A aparência da liberdade do trabalho em casa é contraditada por um trabalho que se esparrama por todas as horas do dia e da noite. Não é viável que se faça a contagem do trabalho imaterial (que produz conhecimento) por horas, como na fábrica, porque hoje o controle não é mais por tempo estrito de trabalho, e, sim por produção. Se não realizou as metas (que eram previstas), você deixa de ser interessante para a empresa.²⁹

Assim sendo, e como o atual ordenamento jurídico ainda não se adequou às modificações da presente sociedade, deve-se fazer valer os dispositivos já existentes que sirvam como remédios a estes males da atualidade. A Carta Magna brasileira postula em seu artigo 7º, XIII, que a duração máxima do trabalho diário deve ser de oito horas, ao passo que a duração semanal totalizaria quarenta e

²⁹ ESTRADA, Manuel Martin Pino. O Teletrabalho Escravo. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 38, n. 146, São Paulo, 2012. p. 179.

quatro horas, permitindo-se algumas alterações neste modelo por intermédio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Neste sentido, a não obediência à jornada de trabalho acima disposta, faria surgir ainda, outros direitos ao trabalhador sendo eles: a hora extra, o adicional noturno e o sobreaviso.

A hora extra está positivada na CLT no artigo 61, bem como na Constituição de Federal no artigo 7º, XVI. A leitura destes dispositivos legais nos demonstra que o trabalho poderá se estender para além da jornada convencional de trabalho, quando existentes os requisitos de necessidade imperiosa, força maior, ou para atender a realização ou conclusão de atividades inadiáveis ou cuja postergação poderiam causar visível e inevitável prejuízo. Porém tal extensão não poderia prorrogar-se por mais de duas horas diárias, ao passo que a remuneração do serviço extraordinário deverá ser superior à hora normal de trabalho em no mínimo cinquenta por cento.

O adicional noturno, por sua vez, garante a remuneração da hora noturna vinte por cento acima do valor da hora de trabalho comum, conforme se observa na leitura do artigo 73 da CLT e do artigo 7º, IX da Carta Magna. A hora noturna se faz merecida toda vez que o labor for prestado entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.

No que se refere ao sobreaviso à discussão se torna ainda mais ferrenha, posto que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em sua OJ 49 da SBDI-I decidiu que o uso do aparelho conhecido com BIP, pelo empregado, não caracterizaria o sobreaviso, posto que tal equipamento não forçaria a permanência do trabalhador em sua residência, aguardando a qualquer momento a convocação para o trabalho, situação esta que se de fato ocorresse controlaria sua liberdade e portanto ensejaria o recebimento de sobreaviso. Não obstante, observa-se que em tempos modernos os celulares, *smartphones*, *notebooks*, *tablets* e outros equipamentos, são capazes de colocar o empregado a disposição de seu patrão sem que seja necessário o impedimento da liberdade de deslocamento. Sobre esta questão, observa-se o que explica Salomão Resedá:

Tal opinativo apresenta-se como incompatível com a evolução presente. Não há que se falar mais em restrição de liberdade. A mobilidade completa é uma das grandes conquistas do mundo moderno; foram abandonados os fios e aumentados os horizontes de atuação.

Não muito tempo atrás era necessário que o empregado permanecesse próximo a um telefone fixo para que estivesse à disposição do empregador, sendo este praticamente o único meio de comunicação entre ambos. Entretanto, a forte evolução da tecnologia trouxe grandes modificações para o meio social. Hoje, por exemplo, há no Brasil um número muito maior de celulares em uso do que de telefones fixos e o mesmo certamente acontecerá com a venda de computadores portáteis que, em pouco tempo, ultrapassaram os tradicionais desktops.

Portanto, não se deve usar a liberdade do empregado, decorrente da mobilidade tecnológica, para justificar que este não está à disposição da empresa quando conectado a um laptop. O fato de ter mobilidade física, não quer dizer que este não esteja vinculado à empresa. Não se deve confundir a disponibilidade física com a disponibilidade virtual. A partir das transformações tecnológicas já é possível trabalhar, através de um computador portátil, até no próprio engarrafamento característico das grandes metrópoles.³⁰

O direito de desconexão tem ainda como seu fiel aliado o já mais conhecido e festejado direito ao lazer, que por sua vez, se faz presente em nossa Carta Constitucional e nas determinações a respeito do trabalho editadas pela OIT.

A Carta Constitucional brasileira quando dispõe a respeito dos direitos sociais, em seu artigo sexto expõe: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer (...)”. Ao fazer isso referida norma suprema deseja que o direito ao lazer seja respeitado nas mesmas proporções que os direitos citados no mesmo rol. Ou seja, o direito ao lazer claramente está disposto como um direito humano fundamental.

Já não bastasse o que dispõe a Constituição Federal de 1988, a OIT em seu ato constitutivo determina claramente que o trabalho não deve ser tratado nem analisado como se mercadoria fosse. Pois deve ser assegurado a todo ser humano o direito e a possibilidade de se almejar e posteriormente galgar seu progresso material e desenvolvimento social na liberdade e dignidade e na segurança econômica, permitindo-se sempre iguais possibilidades a todos. Neste mesmo ato, completa a redação informando que as férias e o lazer devem ser considerados e reconhecidos como direitos naturais, semelhantes aos direitos sociais e econômicos. O lazer é dessa forma, de tão fundamental importância que atende a diversas necessidades humanas, conforme explicam as palavras do autor José Maria Guix no livro de Amauri Mascaro Nascimento:

³⁰ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Equipo Federal del Trabajo**, Año III, n. 26, 2007. p. 13. Disponível em: http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?Accion=VerArticulo&NombreSeccion=Portada&aid=18029&pub_id=99. Acesso em: 11 abr. 2013

O lazer atende as seguintes necessidades do ser humano:

- a) necessidade de libertação, opondo-se a angustia e ao peso que acompanham as atividades não escolhidas livremente;
- b) necessidade de compensação, pois a vida atual é cheia de tensões, ruídos, agitação, impondo-se a necessidade do silêncio, da calma, do isolamento como meios destinados à contraposição das nefastas consequências da vida diária do trabalho;
- c) necessidade de afirmação, pois a maioria dos homens vive em estado endêmico de inferioridade, numa verdadeira humilhação acarretada pelo trabalho de oficinas, impondo-se um momento de afirmação de si mesmos, de auto-organização da atividade, possível quando dispõe de tempo livre para utilizar segundo os seus desejos;
- d) necessidade de recreação como meio de restauração biopsíquica;
- e) necessidade de dedicação social, pois o homem não é somente trabalhador, mas tem uma dimensão social maior, é membro de uma família, habitante de um município, membro de outras comunidades de natureza religiosa, esportiva, cultural, para quais necessita de tempo livre;
- f) necessidade de desenvolvimento pessoal integral e equilibrado, como uma das facetas decorrentes da sua própria condição de ser humano.³¹

Analizadas estas palavras é quase que desnecessário prosseguir ressaltando a importância da desconexão com o ambiente de trabalho, bem como a necessidade do lazer. Não obstante é quase que uma obrigação expor a seguinte problemática. A supressão do direito ao lazer, a supressão do direito de desconexão, as longas e ininterruptas jornadas proporcionadas pelo trabalho não presencial geram inegáveis lesões a direitos e garantias do trabalhador.

Nesse aspecto traz-se a discussão o respeitável Código Civil Brasileiro, que em seu artigo 927, disciplina diretamente que impõe-se a qualquer pessoa que causar dano a outrem a sua justa reparação. Contudo, a aplicação do Código Civil de 2002, apesar de soar perfeitamente cabível, enfrenta diferentes correntes de opinião.

Sua principal opositora afirma que não existiria o dever de reparar dano algum ao passo que toda vez que uma jornada de trabalho for extrapolada ela será remunerada por intermédio dos institutos já estudados no presente trabalho, tais como a hora extra, o adicional noturno e outros. Afirma, ainda, que a hora extra possui como principal objetivo (e natureza do instituto) esta reparação por jornada suplementar, uma vez que remunera a hora extra trabalhada com cinquenta por cento acima do valor da hora normal trabalhada. Por fim, ressalta a mesma teoria, que a Carta Magna possui em seu artigo sexto um conteúdo meramente programático não tendo relação com o contrato de trabalho, carecendo este artigo,

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 101.

se for o caso, de regulamentação. Seguindo os ideais desta corrente uma eventual hipótese de responsabilização civil do empregador por excessiva exploração de seus empregados dependeria diretamente de culpa.

Do outro lado desse impasse ideológico existe a corrente que defende a responsabilização civil do patrão que se excede com seus empregados e esta corrente é melhor explicada nas palavras do autor Manuel Martin Pino Estrada:

O art. 927 do CC/2002, impõe àquele que causar dano a outrem o dever de repará-lo. No caso em estudo, o empregador ao exigir excessiva carga de trabalho do empregado, causa-lhe dano de ordem psíquica, social e familiar. Realmente, ao impedir o obreiro de gozar direito ao lazer, laborando grande número de horas extras, sem folgas e férias regulares, o empregador furta-lhe não só o convívio com sua família mas, sua dignidade, saúde e segurança. Mas, não é só a exigência de jornada laboral excessiva caracteriza método de gestão arbitrária que comporta reparação; por dano moral, em razão do abalo psíquico; por dano material; pelo efetivo impedimento do gozo do pleno lazer, constitucionalmente garantido. No entanto esta teoria não é aceita pacificamente.³²

Fato é que essa discussão ainda se encontra em fase desenvolvimento e atualmente ainda não favorece o empregado no sentido de configurar a gestão arbitrária como passível de reparação civil, contudo espera-se que a com a evolução dos meios de trabalho também venha à evolução dos direitos trabalhistas.

Diante do exposto, fica evidente que o direito de desconexão tem se tornado um direito cada vez mais fundamental para o trabalhador moderno. Não pelo simples fato de fazer valer todos os direitos trabalhistas ao empregado que tem como característica de seu trabalho a ininterrupta conexão com seu ambiente laborativo. O direito de desconexão visa garantir ao obreiro da atualidade os direitos mais básicos pelos quais os trabalhadores tanto lutaram ao longo dos tempos e da evolução das lutas de classes, ou seja, a jornada de trabalho digna bem como o igualmente digno repouso.

Ficou evidente, ao longo desta análise, que as novas ferramentas de trabalho facilmente podem promover a exploração do empregado por seu patrão, fazendo com que suas incontáveis horas de trabalho se estendam de tal forma que a segurança e saúde do trabalho sejam desrespeitadas, que o convívio do trabalhador com a sua família seja quase que extirpado, que a sua inserção em sociedade seja

³² ESTRADA, Manuel Martin Pino. O Teletrabalho Escravo. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 38, n. 146, São Paulo, 2012. p. 182-183.

praticamente impossibilitada, que o lazer não seja mais presente na vida destes obreiros.

Por fim, vale citar as palavras do autor Jorge Luiz Souto Maior que sabiamente nos ensina sobre a matéria aqui analisada:

Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar ... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação.³³

Veja que o que se defende não é o ideal do não trabalho e sua referente extinção, é sabido o quanto o trabalho dignifica o homem e o enobrece, contudo os direitos básicos para o desenvolvimento deste labor devem ser respeitados, ao passo que também devem ser atualizados na medida em que o ambiente laborativo evoluiu. Ou do contrário, mais uma vez, a ganância empresarial começará a abusar dos limites humanos, enquanto um ordenamento jurídico que resguarde a proteção do empregado não se faça presente.

³³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. p.19-20. Disponível em: <http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2013.

CONCLUSÃO

Ao longo de toda esta análise foi possível observar que o trabalho assim como toda instituição criada pelo homem, está em constante evolução. As lutas dos tempos remotos onde donos de fábricas se digladiavam com seus obreiros exigindo mais produtividade e cada vez mais horas de atividade laborativa, também evoluíram. E do progresso surgiu uma nova forma de exploração do trabalhador, uma exploração que por sua vez é extremamente dissimulada, no entanto, deveras poderosa.

Em tempos em que o teletrabalho e o trabalho a distância já são muito presentes em sociedade, em suas mais diversas modalidades, a utilização da internet, computadores, *laptops*, *tablets* e *smartphones* se tornou indispensável. Afinal as ferramentas de entrega dos frutos da atividade dos empregados também evoluíram. Não obstante, esta evolução não trouxe somente benesses, dentro dos aparelhos eletrônicos supramencionados também se desenvolve todas as práticas comuns do empregador, ou seja, seu poder de mando, de controle de jornada, de orientação, bem como de constante atualização de metas e atividades.

Reitere-se que se todos direitos patronais acima mencionados fossem executados dentro do prazo da atividade laborativa, não haveria do que se reclamar, contudo, o mundo on-line desconhece barreiras físicas ou mesmo jurídicas no que se refere ao ambiente de trabalho. Desta forma, mesmo depois do horário de trabalho, o trabalhador segue recebendo orientações empresariais, resumo de metas, contato de clientes e diversas outras informações empresariais que não condizem com seu momento pós-trabalho.

Evidentemente o que se presencia é uma ininterrupta conexão com o ambiente laborativo, mesmo que virtual. Ainda que essa jornada infinita de trabalho seja remunerada também de forma ininterrupta, ela desrespeita a Carta Constitucional e a Consolidação das Leis do Trabalho, posto que tais dispositivos exigem que seja respeitado o direito de descanso do empregado que claramente é uma questão de saúde e segurança do trabalho e para tanto direito indisponível do trabalhador.

Deve-se insistir novamente na ideia de que a indignação com o descumprimento das orientações constitucionais e legais não advém da ausência de

remuneração quanto às extensões da jornada de trabalho, sejam elas horas extras, descumprimento de intervalos, descumprimento de repouso semanal remunerado, ou mesmo de férias. A indignação advém com o renascimento moderno da mais repudiosa forma de trabalho, ou seja, a escravidão. Um trabalhador que não se desconecta de seu ambiente laborativo, não tem tempo de exercer suas atividades que o caracterizam como indivíduo. Ele tem extirpado seu convívio em sociedade, sofre privação quanto a um integral convívio familiar, não tem tempo para desenvolver atividades que lhe trazem satisfação e realização como pessoa, tais como: praticar esportes, desenvolver seus hobbies ou mesmo descansar na sua mais pura acepção, recompondo suas forças para um novo dia. Assim sendo, o mundo moderno inovou novamente e mesmo que de forma dissimulada criou a escravização virtual.

Deste norte, cabendo às ciências jurídicas a inerente missão de pacificação de conflitos e de balanceamento de relações é que se criou a contramedida a todos os problemas derivados da excessiva imersão no ambiente de trabalho. O direito de desconexão. Respaldo e com a ajuda dos conceitos derivados do direito ao lazer o direito de desconexão propõe a necessária quebra de ligação e troca de informações entre o empregado e seu empregador nos momentos que não condizem com o seu labor.

O direito de desconexão é o relógio de ponto moderno que visa cessar toda atividade laborativa, enviando o trabalhador para casa para que este viva a sua vida, sem a interferência dos mandos e desmandos de seu empregador. Em tempos de uma escravização virtual podemos entender o referido direito como o libertador dos grilhões virtuais, verdadeiramente o restaurador da liberdade plena do trabalhador.

Por fim, como conclusão deste estudo, pode-se ressaltar que mais uma vez o trabalho evoluiu, trazendo um novo problema para a nossa sociedade. A ininterrupta imersão no trabalho. E em virtude de um problema o mundo jurídico também progrediu criando o direito de desconexão que, por sua vez, restaura o *status quo* dos ideais do direito do trabalho, concedendo novamente aos trabalhadores direitos que lhes assegurem uma vida laborativa saudável e respaldada por direitos e garantias. O que resta ainda é a necessidade de uma efetiva aplicação do direito de desconexão e do direito ao lazer bem como a sua divulgação, uma vez que tanto o problema quanto a solução são institutos novos,

talvez ainda pouco conhecidos, mas que como todo direito essencial devem ser disseminados no seio da sociedade. A ironia advém apenas da ideia de que as mesmas formas que são usadas para subordinar e escravizar os trabalhadores são exatamente as mesmas que podem por sua vez pulverizar o conhecimento acerca do direito de desconexão, trazendo por fim a libertação pelo conhecimento.

REFERÊNCIAS

ARRUZZO, André Vicente Carvalho. Aspectos relevantes do Teletrabalho no Ordenamento Trabalhista. **Justiça do Trabalho**, Rio de Janeiro, HS Editora, n. 256, p. 23-31, 2006.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede. Economia, sociedade e cultura**. 9. ed. Vol. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. O Teletrabalho Escravo. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 38, n. 146, São Paulo, p. 92-105, 2012

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 16. ed. São Paulo: Loyola, 2007.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36 ed. São Paulo: LTr, 2011.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Equipo Federal del Trabajo**, Año III, n. 26, 2007. Disponível em: http://www.newsmatic.epol.com.ar/index.php?Accion=VerArticulo&NombreSeccion=Portada&aid=18029&pub_id=99. Acesso em: 11 abr. 2013.

SILVA, Frederico Silveira. O Teletrabalho Como Novo Meio de Laborar e a sua Compatibilidade com o Ordenamento Jurídico. **Revista CEJ**, Ano VIII, n. 27, Brasília, p. 102-109, 2004.